

IMPLEMENTASI PERATURAN GUBERNUR NOMOR 95
TAHUN 2010 TENTANG UPAH MINIMUM KABUPATEN
GRESIK TAHUN 2011
(Studi Pada Pekerja Outsourcing di PT Mekar Jaya Sakti)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana
Hukum pada Fakultas Hukum UPN "Veteran" Jawa Timur



Oleh :

ADI KURNIA PRATAMA PUTRA
NPM. 0671010092

YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
SURABAYA
2011

PERSETUJUAN MENGIKUTI UJIAN SKRIPSI

IMPLEMENTASI PERATURAN GUBERNUR NOMOR 95
TAHUN 2010 TENTANG UPAH MINIMUM KABUPATEN
GRESIK TAHUN 2011
(Studi Pada Pekerja Outsourcing di PT Mekar Jaya Sakti)

Disusun Oleh :

ADI KURNIA PRATAMA PUTRA
NPM. 0671010092

Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Sutrisno, S.H., M.Hum
NIP. 19601212 198803 1 001

Fauzul Aliwarman, S.H., M.Hum
NPT. 3 8202 07 0221

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum
UPN ” Veteran ” JATIM

Haryo Sulistiyantoro, SH, MM
NIP.19620625 199103 1 001

HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

IMPLEMENTASI PERATURAN GUBERNUR NOMOR 95 TAHUN 2010
TENTANG UPAH MINIMUM KABUPATEN GRESIK TAHUN 2011
(Studi Pada Pekerja Outsourcing di PT Mekar Jaya Sakti)

Oleh :

ADI KURNIA PRATAMA PUTRA

NPM. 0671010092

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada tanggal 31 Januari 2012

Pembimbing Utama

Tim Penguji,

1.

Sutrisno, S.H., M.Hum
NIP. 19601212 198803 1 001

Sutrisno, SH., M.Hum
NIP. 19601212 198803 1 001
2.

Pembimbing Pendamping

Haryo Sulistiyantoro, SH, MM
NIP.19620625 199103 1 001
3.

Fauzul Aliwarman, S.H., M.Hum
NPT. 3 8202 07 0221

Subani, SH., M.Si
NIP. 19510504 198303 1 001
4.

P. Handoko, SH., S.Sos., MM.
NIP. 19660926 199203 1 001

Mengetahui :

Dekan Fakultas Hukum
UPN ” Veteran ” JATIM

Haryo Sulistiyantoro, SH, MM
NIP.19620625 199103 1 001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adi Kurnia Pratama Putra
NPM : 0671010092
Tempat Tanggal Lahir : Gresik, 12 Juli 1988
Konsentrasi : Hukum Tata Negara
Alamat : Jl. Balikpapan No 20 Perum GKB, Yosowilangun,
Manyar, Gresik.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya dengan judul :
"IMPLEMENTASI PERATURAN GUBERNUR NOMOR 95 TAHUN 2010
TENTANG UPAH MINIMUM KABUPATEN GRESIK TAHUN 2011 (STUDI
PADA PEKERJA OUTSOURCING DI PT MEKAR JAYA SAKTI)" dalam rangka
memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur adalah benar-benar hasil
karya cipta saya sendiri, yang saya buat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, bukan
hasil jiplakan (plagiat).

Apabila di kemudian hari ternyata skripsi ini hasil jiplakan (plagiat) maka saya
bersedia dituntut di depan Pengadilan dan dicabut gelar kesarjanaaan (Sarjana
Hukum) yang saya peroleh.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dengan penuh rasa
tanggung jawab atas segala akibat hukumnya.

Mengetahui,
A.n.Kaprodi Ilmu Hukum
SESPROGDI

Surabaya, 16 Januari 2012
Penulis,

Materai Rp.6.000,-

Fauzul Aliwarman, S.H., M.Hum
NIP. 3 8202 07 0221

Adi Kurnia Pratama Putra
NPM. 0671010092

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahahirabbil'aalamin, segala puji bagi Allah SWT, Sang Pemberi nafas hidup pada seluruh makhluk, yang telah melimpahkan berkah, rahmat, dan hidayahNya sehingga penulisan skripsi dengan judul “Implementasi Peraturan Gubernur No. 95 Tahun 2010 Tentang Upah Minimum Kabupaten Gresik tahun 2011 (studi pada pekerja outsourcing di PT Mekar Jaya Sakti Gresik)” ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Sejujurnya penulis mengakui pendapat bahwa menulis skripsi itu sulit, tetapi faktor kesulitan itu lebih banyak datang dari diri sendiri. Karena itu, kebanggaan penulis bukanlah pada selesainya skripsi ini, melainkan kemenangan atas berhasilnya menundukkan diri sendiri. Maka pada kesempatan ini dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT. Yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya kepada kita semua
2. Bapak Hariyo Sulistiyantoro, SH, MM ; selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Sutrisno, SH, M.Hum ; selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur dan selaku Dosen Pembimbing Utama
4. Bapak Drs. Ec. Gendut Soekarno M.S. ; selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur

5. Bapak P. Handoko SH., S.Sos., MM ;selaku Kepala Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
6. Bapak Fauzul Aliwarman, S.H., M.Hum.; selaku Dosen Pembimbing pendamping.
7. Bapak/Ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
8. Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
9. Bapak Bambang Agus Setyawan ; selaku Direkur PT. Mekar Jaya Sakti, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam melaksanakan Penelitian.
10. Ibu Dra. Ninik Asrukin MM.; selaku Kepala Bidang Bina Upah Minimum Syarat Kerja dan Hubungan Industrial Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gresik yang selalu terbuka dalam memberikan informasi mengenai ketenagakerjaan dan tanpa lelah membantu penulis dalam melaksanakan Penelitian ini.
11. Seluruh staf dan karyawan outsourcing PT. Mekar Jaya Sakti yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.
12. Kedua orang tua yang telah memberikan dukungan moril maupun material serta yang paling penting doa dan restunya selama ini.
13. Raufikha Yunita istriku tercinta yang selalu mebuatkan kopi dikala mengerjakan skripsi ini serta memberi semangat, doa dan dukungannya
14. Anakku M. Fathir Reza Pahlevi yang menjadi sumber inspirasi serta pelecut semangat untuk memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaanku.

15. Adik-adikku tersayang Denata Ricko, Novaldi, Rashida Maharani, Ilfat Ravi, Ian, Aya, Dafa, dan Lita yang selalu memberi semangat, doa dan dukungannya
16. My best friend Indor, terimakasih banyak atas bantuannya atas pencarian literatur di FH Unair
17. My best friend Ishaq, Hendro, Gatot, Aditya, Munir, Rois, Yohenda, Yudhi P., Yudian, Smith, Pringgo, Iqbal, Anjar, dan seluruh mahasiswa angkatan 2006, 2007, 2008 yang selalu banyak membantu selama pengerjaan skripsi ini.

Sungguh penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna dan penuh keterbatasan. Dengan harapan bahwa skripsi ini Insya Allah akan berguna dan bermanfaat, maka saran serta kritik yang membangun sangatlah dibutuhkan untuk memperbaiki kekurangan yang ada.

Surabaya, Januari 2012

Penulis

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR
FAKULTAS HUKUM

Nama Mahasiswa : Adi Kurnia Pratama Putra
NPM : 0671010092
Tempat Tanggal Lahir : Gresik, 12 Juli 1988
Program Studi : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi :

IMPLEMENTASI PERATURAN GUBERNUR NOMOR 95 TAHUN 2010
TENTANG UPAH MINIMUM KABUPATEN GRESIK TAHUN 2011
(Studi Pada Pekerja Outsourcing di PT Mekar Jaya Sakti)

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sikap dari perusahaan dan pekerja/buruh yang ada di Kabupaten Gresik terhadap Peraturan Gubernur No. 95 Tahun 2010 Tentang Upah Minimum Kabupaten Gresik Tahun 2011.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris melalui library research dan juga melalui penelitian lapangan dengan cara wawancara terhadap narasumber dan menggunakan purposive sample(sampel bertujuan). Analisa data menggunakan studi kepustakaan dan data di lapangan.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa upah pekerja/buruh yang mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun sama dengan upah pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun. Besaran upah yang ditetapkan oleh PT Petrokimia Gresik berdasarkan kualifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan masa kerja, status perkawinan, resiko jabatan dan lain-lain sudah cukup menjadi bukti bahwa pekerja/buruh PT Mekar Jaya Sakti yang di outsourcing kan di PT Petrokimia Gresik hanya dianggap sebagai faktor produksi sehingga diperlakukan sekehendak hatinya untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. dalam penegakan sanksi terhadap pelanggaran upah minimum oleh pengusaha, pihak Disnaker selalu mengutamakan fungsi dari Disnaker sendiri, yaitu fungsi pengawasan dan fungsi pembinaan, meskipun pelanggaran upah minimum merupakan tindak pidana. Disini dapat dilihat bahwa, Disnaker Gresik sangat bijaksana dalam penerapan sanksi terhadap pelanggaran upah minimum sehingga proses hubungan ketenagakerjaan berjalan sesuai visi dan misi dari pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan.

Kata kunci : Upah, upah minimum, ketenagakerjaan, outsourcing,

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
PERSETUJUAN MENGIKUTI UJIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN REVISI UJIAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Kajian Pustaka	7
1. Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan.....	7
a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan	7
(1) Pekerja/Buruh	8
(2) Perusahaan	8
(3) Pengusaha	9
b. Hubungan Kerja.....	10
(1) Pengertian Hubungan Kerja.....	10

(2) Subjek Hukum dalam Hubungan Kerja	10
(3) Objek Hukum dalam Hubungan Kerja.....	11
c. Perjanjian Kerja	11
(1) Pengertian Perjanjian	11
(2) Pengertian Perjanjian Kerja	12
(3) Syarat Sah Perjanjian Kerja.....	12
(4) Jenis Perjanjian Kerja.....	13
(5) Berakhirnya Perjanjian Kerja / Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	14
d. Hak Pekerja/Buruh.....	15
(1) Upah Pekerja/Buruh.....	15
(2) Hak Cuti Pekerja/Buruh	17
(3) Hak Tunjangan Hari Raya (THR) Pekerja/Buruh.....	18
(4) Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Pekerja/ Buruh.....	19
(5) Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja/ Buruh.....	19
2. Outsourcing (pemborongan pekerjaan)	20
a. Pengertian Outsourcing (pemborongan pekerjaan).....	20
b. Syarat-syarat Outsourcing (pemborongan pekerjaan).....	20
3. Upah Minimum	22
a. Pengertian Upah Minimum.....	22
b. Jenis-Jenis Upah Minimum	24
c. Fungsi dan Peranan Upah Minimum.....	25

(1) Pengusaha/Perusahaan.....	26
(2) Pekerja/Buruh	26
(3) Serikat Pekerja/Buruh	27
(4) Pemerintah	27
d. Dasar Pertimbangan dalam Penetapan Upah Minimum.....	28
e. Ketentuan dalam Pelaksanaan Upah Minimum	29
f. Sanksi Terhadap Pelanggaran Ketentuan Upah Minimum ..	30
F. Metodologi Penelitian	31
1. Pendekatan Masalah	31
2. Sumber Bahan Hukum	32
3. Pengumpulan Bahan Hukum dan/atau Data	34
4. Teknik Analisis Data	35
5. Sistematika Penulisan	36

BAB II :

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : Peraturan Gubernur No. 95 Tahun 2010 Tentang Upah Minimum

Kabupaten Gresik tahun 2011

LAMPIRAN 2 : Jurnal Hukum Ramli, Lanny, Upah Minimum Regional Dan

Produktifitas Kerja, Yuridika Universitas Airlangga, Vol.15, No. 1,

2000

BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang

Kestabilan suatu negara memberikan dampak yang cukup luas dalam bidang politik, ekonomi, sosial atau bidang-bidang lain yang berhubungan baik langsung maupun tak langsung. Keadaan ini juga memberikan dampak kepada sektor usaha khususnya di perusahaan-perusahaan yang ada.

Perkembangan ilmu dan teknologi sering menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan dari suatu perusahaan. Hambatan-hambatan tersebut baik dari luar maupun perusahaan itu sendiri. Adapun faktor-faktor penghambat itu antara lain : persyaratan dan prosedur perizinan yang berbelit-belit, permodalan, lingkungan kerja, persaingan yang semakin ketat, manajemen, sarana produksi, teknologi, kebijakan pemerintah dan sumber daya manusianya.

Dari faktor-faktor tersebut sumber daya manusialah yang memiliki pengaruh yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan. Faktor sumber daya manusia berperan sebagai tenaga kerja yang dituntut dapat menghasilkan suatu hasil yang baik, karena penentu utama suatu pekerjaan adalah kemampuan dari tenaga kerja yang dimiliki perusahaan sebagai pekerjanya.

Berhubungan dengan kemampuan dan skill dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan, maka penghargaan terhadap hasil kerja pekerjanya sangat diperlukan untuk mendorong tercapainya produktivitas yang ada di perusahaan. Pemberian penghargaan yang wajar yang berupa upah tersebut sesuai dengan skill

dan kemampuan dari pekerjanya akan dapat meningkatkan rasa pengabdian dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan lebih luas lagi terhadap perusahaan dimana pekerja itu bekerja.

Sekarang ini banyak diberitakan, dimana para tenaga kerja kontrak outsourcing merasa tidak diperhatikan kesejahteraan oleh perusahaan, sehingga mereka melakukan aksi demonstrasi yang menuntut kebijaksanaan perusahaan untuk lebih memperhatikan para tenaga kerja outsourcing dalam memberikan perlindungan.

Outsourcing adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis kepada pihak luar (perusahaan penyedia jasa outsourcing). Melalui pendelegasian, maka pengelolaan tak lagi dilakukan oleh perusahaan, melainkan dilimpahkan kepada perusahaan jasa outsourcing.

Di bidang ketenagakerjaan, outsourcing dapat diterjemahkan sebagai pemanfaatan tenaga kerja untuk memproduksi atau melaksanakan suatu pekerjaan oleh suatu perusahaan, melalui perusahaan penyedia/pengarah tenaga kerja. Ini berarti ada dua perusahaan yang terlibat, yakni perusahaan yang khusus menyeleksi, melatih dan mempekerjakan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk/jasa tertentu untuk kepentingan perusahaan lainnya. Dengan demikian, perusahaan yang kedua tidak mempunyai hubungan kerja langsung dengan tenaga kerja yang bekerja padanya hubungan hanya melalui perusahaan penyedia tenaga kerja.

Perjanjian kerja antara tenaga kerja dengan perusahaan sering menggunakan sistem perjanjian kerja dalam waktu tertentu berdasarkan lama

waktu dan selesainya suatu pekerjaan yang disebut dengan tenaga kerja outsourcing. Para tenaga kerja outsourcing dengan menggunakan perjanjian waktu tertentu telah merugikan tenaga kerja. Dalam hal gaji, tenaga kerja hanya memperoleh gaji pokok dan uang makan yang besarnya minim.

Di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia Pasal 28D ayat 2 telah diamanatkan bahwa “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Pekerja mempunyai peranan dan arti penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional sebagai unsur penunjang berhasilnya pembangunan tersebut. Pembangunan merupakan pelaksanaan dari pendayagunaan kemanunggalan komponen-komponen alam, pekerja dan modal. Untuk mencapai keberhasilan bidang-bidang yang berhubungan dengan keperluan hidup manusia yang telah direncanakan baik itu oleh pemerintah maupun pihak swasta. Dalam dunia usaha komponen-komponen tersebut merupakan hal yang sangat penting serta tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya.

Dalam kenyataan sehari-hari harus diakui bahwa para pekerja merupakan hal yang sangat diperlukan. Sampai saat ini belum ada satupun perusahaan atau instansi yang dapat melakukan tugas-tugasnya tanpa pekerja. Bahkan ada kecenderungan semakin besar perusahaan atau instansi itu semakin besar pula kebutuhannya akan pekerja, meskipun telah ada mesin-mesin modern yang serba terbatas.

Setiap pekerja mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan serta mempunyai kegiatan usaha yang produktif, sehingga sudah sewajarnya apabila

kepada mereka diberikan perlindungan serta diperhatikan juga kesejahteraan mereka beserta keluarganya. Para pengusaha sering lupa bahwa para pekerja bukan hanya sebagai faktor produksi saja. Pekerja adalah manusia yang mempunyai hak-hak asasi yang tidak dapat dikesampingkan begitu saja, akan tetapi dalam kenyataannya para pekerja sering memanfaatkan semata-mata hanya dianggap sebagai faktor produksi sehingga seringkali diperlakukan dengan sekehendak hatinya untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya dari usahanya.

Dalam usaha untuk melindungi upah pekerja sekaligus memperbaiki keadaan serta nasib kaum pekerja dan untuk meningkatkan produktivitas, maka pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 yang telah diundangkan pada tanggal 2 Maret 1981.

Perlindungan upah ini diarahkan pada sistem pembayaran upah secara keseluruhan, dalam arti upah tersebut tidak termasuk upah kerja lembur. Pada pokoknya sistem pengupahan ini didasarkan atas prestasi dan produktivitas seorang pekerja atau dengan perkataan lain upah itu tidak lagi dipengaruhi oleh tunjangan-tunjangan yang tidak ada hubungannya dengan prestasi kerja.

Memahami apa yang dimaksud dalam pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tersebut di atas sebenarnya pemerintah telah berusaha dan menyadari untuk memperbaiki nasib pekerja. Hal ini dapat dilihat dalam penjelasannya yang menegaskan bahwa dalam peraturan pemerintah ini pada pokoknya mengatur perlindungan upah secara umum yang berpangkal kepada fungsi upah yang harus mampu menjamin kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya.

Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK) telah menetapkan Upah Minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak, dengan memperhatikan produktifitas dan pertumbuhan ekonomi yang meliputi :

1. Upah Minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota
2. Upah Minimum berdasarkan sektor pada Provinsi atau Kabupaten/Kota

Upah Minimum tersebut ditetapkan oleh Gubernur melalui Peraturan Gubernur berdasarkan atas usulan Bupati/Walikota, dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan Provinsi atau Kabupaten/Kota. Dalam hal ini pengusaha dilarang membayar upah pekerja lebih rendah dari Upah Minimum yang telah ditetapkan untuk masing-masing wilayah Provinsi atau Kabupaten/Kota. Bagi pengusaha yang karena suatu hal tidak atau belum mampu membayar Upah Minimum yang telah ditetapkan dapat dilakukan penangguhan selama batasan waktu tertentu.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pelaksanaan Upah Minimum di perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (Outsourcing) PT Mekar Jaya Sakti Gresik. Dan berdasarkan atas berbagai pertimbangan, penulis memilih judul penelitian yaitu:

“Implementasi Peraturan Gubernur No. 95 Tahun 2010 Tentang Upah Minimum Kabupaten Gresik tahun 2011 (studi pada pekerja outsourcing di PT Mekar Jaya Sakti Gresik)”

B. Rumusan Masalah

Untuk mempermudah proses penelitian dan agar memiliki arah yang jelas dalam menginterpretasikan fakta dan data kedalam penulisan skripsi, maka diperlukan perumusan masalah.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan permasalahan kedalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi Peraturan Gubernur Nomor 95 Tahun 2010 Tentang Upah Minimum Kabupaten Gresik tahun 2011 terhadap karyawan outsourcing PT Mekar Jaya Sakti di PT Petrokimia Gresik yang masa kerjanya di atas 1 (satu) tahun dan sudah berkeluarga?
2. Bagaimana penerapan sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan Peraturan Gubernur Nomor 95 Tahun 2010 Tentang Upah Minimum Kabupaten Gresik tahun 2011 dikaitkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian mempunyai satu atau beberapa tujuan yang hendak dicapai dan harus sejalan atau konsisten dengan judul dan permasalahan penelitian. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi Peraturan Gubernur Nomor 95 Tahun 2010 Tentang Upah Minimum Kabupaten Gresik tahun 2011 terhadap karyawan outsourcing yang masa kerjanya di atas 1 (satu) tahun dan sudah berkeluarga di PT Mekar Jaya Sakti.

2. Untuk mengetahui bagaimana penerapan sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan Upah Minimum Kabupaten yang sudah ditetapkan dikaitkan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan berguna dalam hal:

1. Secara Praktis, sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Gresik maupun pihak–pihak terkait.
2. Secara Akademis, sebagai referensi bagi kepustakaan departemen Ilmu Administrasi Negara dan kalangan yang tertarik untuk melakukan kajian penelitian dimasa yang akan datang dalam bidang ini.
3. Secara Subjektif, sebagai suatu tahap untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah penulis

E. Kajian Pustaka

1. Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan

a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja. Hukum ketenagakerjaan semula dikenal dengan istilah perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Menurut Mr. MG Levenbach, *arbeidsrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.¹

¹ Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009(selanjutnya disingkat Wijayanti I), h.3

(1) Pekerja/Buruh

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain.²

Setelah merdeka kita tidak mengenal lagi perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu kongres FBSI II tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dipihak lain yakni majikan.³

(2) Perusahaan

Menurut Pasal 1 huruf 6 UUK perusahaan adalah :

(a) setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain ;

(b) usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai

² Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hal. 19

³ Husni, Lalu, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Ed. Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hal.44

pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain

(3) Pengusaha

Menurut Pasal 1 huruf 5 UUK perusahaan adalah :

- (a) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- (b) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri perusahaan bukan miliknya;
- (c) orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Maksud dari definisi tersebut adalah :

- 1) Orang perseorangan adalah orang pribadi yang menjalankan atau mengawasi operasional perusahaan;
- 2) Persekutuan adalah suatu bentuk usaha yang tidak berbadan hukum seperti CV, Firma, Maatschap, dan lain-lain. Baik yang bertujuan untuk mencari keuntungan maupun tidak;
- 3) Badan hukum adalah suatu badan yang oleh hukum dianggap sebagai seorang, dapat mempunyai harta kekayaan secara terpisah, mempunyai hak dan kewajiban hukum dan berbadan hukum dengan pihak lain. Contoh badan hukum antara lain Perseroan Terbatas (PT), yayasan, koperasi, pemerintah daerah, Negara, dan lain-lain.⁴

⁴ Maimun, Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hal. 25

Pada prinsipnya pengusaha adalah pihak yang menjalankan perusahaan, baik milik sendiri maupun bukan. Secara umum istilah pengusaha adalah orang yang melakukan suatu usaha (entrepreneur). Sebagai pemberi kerja pengusaha adalah seorang majikan dalam hubungannya dengan pekerja/buruh. Pada sisi yang lain pengusaha yang menjalankan perusahaan bukan miliknya adalah seorang pekerja/buruh dalam hubungannya dengan pemilik perusahaan atau pemegang saham karena bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵

b. Hubungan Kerja

(1) Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan hukum antara buruh dan pemberi kerja yang memiliki unsur adanya pekerjaan, upah dan perintah. Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dengan majikan atau pemberi kerja. Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subyek hukum mengenai suatu pekerjaan. Subyek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/ pemberi kerja dengan pekerja/ buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.⁶

(2) Subjek Hukum dalam Hubungan Kerja

Subjek hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/ pemberi kerja dengan pekerja/ buruh. Subjek hukum mengalami perluasan, yaitu dapat meliputi perkumpulan majikan, gabungan perkumpulan majikan atau APINDO untuk perluasan majikan.

⁵ Ibid, hal. 26

⁶ Wijayanti Asri, Mengugat Konsep Hubungan Kerja, Lubuk Gunung, Bandung, 2011 (selanjutnya disingkat Wijayanti II),h.55

Selain itu terdapat serikat pekerja/ buruh, gabungan serikat pekerja/ buruh sebagai perluasan dari buruh.⁷

(3) Objek Hukum dalam Hubungan Kerja

Objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan objek dalam hubungan kerja.⁸

c. Perjanjian Kerja

(1) Pengertian Perjanjian

Menurut pasal 1313 KUHPerdara selanjutnya disebut BW, suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Pengertian perjanjian ini mengandung unsur :

(a) Perbuatan,

Penggunaan kata “Perbuatan” pada perumusan tentang perjanjian ini lebih tepat jika diganti dengan kata perbuatan hukum atau tindakan hukum, karena perbuatan tersebut membawa akibat hukum bagi para pihak yang memperjanjikan;

(b) Satu orang atau lebih terhadap satu orang atau lebih,

Untuk adanya suatu perjanjian, paling sedikit harus ada dua pihak yang saling berhadap-hadapan dan saling memberikan pernyataan yang cocok/pas satu sama lain. Pihak tersebut adalah orang atau badan hukum.

⁷ Wijayanti I, op.cit., h.38

⁸ Ibid, h.40

(c) Mengikat dirinya,

Didalam perjanjian terdapat unsur janji yang diberikan oleh pihak yang satu dengan pihak yang lain. Dalam perjanjian ini orang terikat kepada akibat hukum yang muncul karena kehendaknya sendiri.

(2) Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha/ pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Subyek hukum dalam perjanjian kerja pada hakekatnya adalah subyek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi obyek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas dasar tenaga telah dikeluarkan oleh pekerja/ buruh maka ia akan mendapatkan upah. Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja dalam rangka mendapatkan upah.⁹

(3) Syarat Sah Perjanjian Kerja

(a) Syarat subyektif

Syarat subyektif merupakan syarat mengenai subyek perjanjian.

Syarat subyektif ini ada dua, yaitu adanya kesepakatan antara kedua belah pihak dan cakap melakukan perbuatan hukum.¹⁰

(b) Syarat objektif

Syarat objektif adalah syarat mengenai objek perjanjian. Syarat objektif ada dua, yaitu adanya pekerjaan yang dijanjikan dan arena

⁹ Wijayanti II, op.cit., h.71

¹⁰ Much. Nurachmad St, Tanya Jawab Seputar tenaga kerja kontrak (Outsourcing), Cet.1, Visimedia, Jakarta, 2009,

sebab yang halal. Jika pekerjaan yang diperjanjikan tidak ada, perjanjian tersebut batal demi hukum. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹¹

(c) Syarat teknis

Syarat teknis mencakup dua hal sebagai berikut :

- 1) Segala hal dan/atau biaya yang diperlukan bagi pelaksanaan pembuatan perjanjian kerja dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.
- 2) Perjanjian kerja dibuat rangkap dua dan masing-masing memiliki kekuatan hukum yang sama. Pengusaha dan pekerja masing-masing mendapatkan satu perjanjian kerja.¹²

(4) Jenis Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja hanya dibedakan berdasarkan jangka waktu perjanjian tersebut. Ada dua jenis perjanjian kerja, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).¹³

PKWT adalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan

¹¹ Ibid, h.3

¹² Ibid, h.4

¹³ Wijayanti L, op.cit., h.47

tertentu. Sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.¹⁴

Adapun perbedaan antara PKWT dengan PKWTT, antara lain :

- (a) PKWT didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu, sedangkan PKWTT bersifat permanen/ kontinu untuk masa pengabdian pekerja sampai usia pension atau ditentukan lain oleh peraturan perusahaan.
- (b) PKWT harus dibuat secara tertulis, serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin. Jika perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, jika kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, yang berlaku adalah perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia. PKWTT dapat dibuat secara lisan atau tertulis.
- (c) PKWT tidak mensyaratkan adanya masa percobaan kerja, sedangkan PKWTT dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja maksimum tiga bulan.¹⁵

(5) Berakhirnya Perjanjian Kerja/ Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Berakhirnya perjanjian kerja disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut:

- (a) Pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya
- (b) Pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya

¹⁴ Much. Nurachmad St, op.cit, h.1

¹⁵ Ibid, h.8

tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali

- (c) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja untuk pertama kali
- (d) Pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan
- (e) Pekerja/buruh meninggal dunia
- (f) Pekerja/buruh dinyatakan bersalah melakukan perbuatan pidana oleh pengadilan dan menjalani pidana penjara
- (g) Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan karena dalam proses perkara pidana selama lebih dari 6 (enam) bulan.¹⁶

d. Hak Pekerja/Buruh

(1) Upah Pekerja/Buruh

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkannya, pemerintah

¹⁶ Maimun, op.cit.,h.100

menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.

Kebijakan pengupahan meliputi :

- (a) Upah minimum;
- (b) Upah kerja lembur;
- (c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- (d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
- (e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- (f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
- (g) Denda dan potongan upah;
- (h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- (i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- (j) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.¹⁷

Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (3) huruf a terdiri atas :

- (a) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- (b) Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.¹⁸

Dalam hal ini campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (upah minimum) sudah cukup untuk memastikan

¹⁷ Much. Nurachmad St, op.cit, h.67

¹⁸ Wijayanti II, op.cit., h.109

pekerja/buruh memperoleh penghasilan yang layak. Hal ini diatur dalam UUK dan Permenaker No 01 tahun 1999 Tentang Upah Minimum.

(2) Hak Cuti Pekerja/Buruh

Waktu istirahat dan cuti diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Waktu istirahat dan cuti adalah waktu kerja sebagai berikut :

- (a) Istirahat jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama empat jam terus-menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja.
- (b) Istirahat mingguan satu hari untuk enam hari kerja dalam satu minggu atau dua hari untuk lima hari kerja dalam satu minggu.
- (c) Cuti tahunan, sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus.¹⁹

Jika pekerja/buruh tidak masuk kerja karena sakit atau ada kegiatan lain, pekerja tersebut berhak mendapatkan gaji yang besarnya sebagai berikut:

Lama Sakit	Upah yang harus dibayarkan
Empat bulan pertama	100% upah
Empat bulan kedua	75% upah
Empat bulan ketiga	50% upah
Bulan selanjutnya	25% upah sebelum PHK dilakukan

Tabel 1.1
Upah yang harus dibayarkan untuk pekerja yang sakit (Pasal 93 UUK)

¹⁹ Much. Nurachmad St, op.cit, h.75

Catatan : Perusahaan berhak mem-PHK karyawan yang sakit lebih dari 12 bulan berturut-turut.²⁰

Alasan Tidak Masuk	Dibayar Selama
Menikah	Tiga hari
Menikahkan anak	Dua hari
Mengkhitankan anak	Dua hari
Membaptiskan anak	Dua hari
Istri melahirkan atau keguguran kandungan	Dua hari
Suami/ istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia	Dua hari
Anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia	Dua hari

Tabel 1.2

Upah yang harus dibayarkan berdasarkan alasan tidak masuk(Pasal 93 UUK)

(3) Hak Tunjangan Hari Raya (THR) Pekerja/Buruh

Tunjangan Hari Raya keagamaan adalah pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan yang berupa uang atau bentuk lain. THR tidak mengenal perbedaan antara pekerja tetap dan pekerja/buruh PKWT.

Pemberian THR disesuaikan dengan hari raya keagamaan masing-masing pekerja, kecuali kesepakatan pengusaha dan pekerja menentukan lain dan dibayarkan oleh pengusaha selambat-lambatnya tujuh hari sebelum hari raya keagamaan. Yang berhak menerima THR adalah pekerja yang telah mempunyai masa kerja tiga bulan secara terus

²⁰ Ibid, h.77

menerus atau yang lebih diberikan satu kali dalam satu tahun. Pekerja yang memiliki masa kerja 12 bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 bulan, THR diberikan secara proporsional dengan masa kerja, yaitu dengan perhitungan masa kerja/12 x satu bulan upah. Upah satu bulan terdiri dari upah pokok ditambah tunjangan-tunjangan tetap.²¹

(4) Hak Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) Pekerja/Buruh

Dalam hal jaminan sosial tenaga kerja kontrak, pemerintah juga menjamin melalui Kepmen Nomor 150 tahun 1999 tentang penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja. Setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara.²²

Program jaminan sosial meliputi:

- (a) Jaminan Kecelakaan Kerja;
- (b) Jaminan Kematian;
- (c) Jaminan Hari Tua;
- (d) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan;²³

(5) Hak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pekerja/Buruh

Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh kontrak guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini diatur dalam UUK untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas

²¹ Ibid

²² Maimun, op.cit.,h.85

²³ Much. Nurachmad St, op.cit, h.96

kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.²⁴

2. Outsourcing (pemborongan pekerjaan)

a. Pengertian Outsourcing (pemborongan pekerjaan)

Outsourcing (pemborongan pekerjaan) adalah penyerahan sebagian pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan atau perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melalui perjanjian pemborongan pekerjaan secara tertulis.²⁵

Salah satu kebijaksanaan pemerintah lewat pasal 64-66 UUK dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 220/Men/X/2004 mengatur tentang pemberian izin penyerahan pekerjaan pada orang lain (outsourcing) dalam rangka memenuhi kebutuhan suatu kegiatan pekerjaan yang bersifat penunjang tetapi tidak boleh untuk suatu pekerjaan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi, sebagai contoh yang diperbolehkan misalnya pekerjaan cleaning service, catering, keamanan dan penyedia angkutan buruh.²⁶

b. Syarat-syarat Outsourcing (pemborongan pekerjaan)

Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan pemborong pekerjaan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- (1) Dilakukan terpisah dari kegiatan utama, baik manajemen maupun kegiatan pelaksanaan pekerjaan

²⁴ Soedarjadi, Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha, Penerbit Pustaka Yustika, Yogyakarta, 1993, h.4

²⁵ Maimun, op.cit.,h.145

²⁶ Soedarjadi, op.cit., h.115

- (2) Dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi kerja, hal ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan tentang cara melaksanakan pekerjaan agar sesuai dengan standart yang ditetapkan oleh pemberi pekerjaan
- (3) Merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang mendukung dan memperlancar pelaksanaan pekerja sesuai alur kegiatan kerja diperusahaan pemberi kerja
- (4) Tidak menghambat proses produksi secara langsung, artinya kegiatan tersebut merupakan kegiatan tambahan yang apabila tidak dilakukan oleh perusahaan pemberi kerja, maka proses produksi tetap berjalan sebagaimana mestinya
- (5) Perusahaan pemborong pekerjaan tersebut harus merupakan perusahaan yang berbadan hukum kecuali untuk pemborongan pekerjaan dibidang pengadaan barang dan pemborongan pekerjaan dibidang jasa pemeliharaan dan perbaikan serta jasa konsultasi yang dalam melaksanakan pekerjaan mempekerjakan pekerja/buruh kurang dari 10 orang.²⁷

Apabila syarat-syarat tersebut tidak terpenuhi, maka demi hukum hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pekerjaan beralih menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi kerja.

²⁷ Maimun, op.cit.,h.148

3. Upah Minimum

a. Pengertian Upah Minimum

Dalam rangka melindungi pekerja/buruh terhadap penerimaan upah agar tidak terlalu rendah untuk pemenuhan kebutuhan pokok dan kebutuhan lainnya maka pemerintah berkepentingan dan mengeluarkan kebijakan berupa penetapan upah minimum yang berlaku untuk daerah kabupaten atau kota termasuk upah sektoral. Penetapan upah minimum ini ditetapkan oleh gubernur berdasarkan usulan dan pertimbangan dewan pengupahan dimana dewan pengupahan kota/ kabupaten yang terdiri dari unsur serikat pekerja, asosiasi pengusaha, dan unsur pemerintah yang telah direkomendasi bupati/walikota mengusulkan besarnya upah minimum termasuk upah minimum sektoral yang berlaku didaerahnya.²⁸

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap yang dikeluarkan dengan tujuan sebagai jarring pengaman agar upah tidak terlalu rendah karena harga-harga yang makin lama makin naik dan sekaligus untuk mengurangi kesenjangan upah terendah dan tertinggi, serta dalam rangka meningkatkan penghasilan pekerja pada tingkat paling bawah.²⁹

Oleh karena itu, hak penerimaan upah pada pekerja yang telah bekerja selama 7 jam sehari atau 40 jam seminggu paling rendah adalah upah minimum atau upah minimum sektoral yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan berlaku didaerah sudah ditentukan kecuali ada izin penangguhan pelaksanaan pemberian upah minimum oleh perusahaan.³⁰

²⁸ Ibid, h.35

²⁹ Ibid, h.36

³⁰ Ibid

UUK mengatur dengan tegas dan jelas mengenai pengupahan yang diatur pada Bagian Kedua “Pengupahan” tepatnya dimulai dari Pasal 88 sampai dengan Pasal 98. Untuk lebih memberikan penjelasan mengenai pengupahan di kutip secara keseluruhan terhadap Pasal-Pasal dimaksud sebagai berikut :

Pasal 88 UUK

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
 - (a) Upah minimum;
 - (b) Upah kerja lembur;
 - (c) Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - (d) Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya;
 - (e) Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - (f) Bentuk dan cara pembayaran upah;
 - (g) Denda dan potongan upah;
 - (h) Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - (i) Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;

(j) Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Masih dalam Pasal 88 pada ayat (4) ditentukan bahwa “Pemerintah menetapkan Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf (a) berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.” Dalam penetapan Upah Minimum tersebut sesuai Pasal 89 ayat (1) dan ayat (2), dibagi menjadi dua yaitu :

- (a). Berdasarkan wilayah Propinsi atau kabupaten/kota,
- (b). Berdasarkan sektor pada wilayah Propinsi atau kabupaten/kota yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Sedangkan untuk penetapan Upah Minimum dilakukan oleh Gubernur sebagaimana ditentukan dalam Pasal 89 ayat (3) “Upah Minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Gubernur dengan mempertimbangkan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Bupati/Walikota.” Ayat (4) “Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak diatur dengan Keputusan Menteri.”.

Para pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari Upah Minimum (sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89) namun apabila pengusaha ternyata tidak mampu membayar Upah Minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah, maka dapat memohon penangguhan yang tatacaranya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 90 UUK.

b. Jenis-Jenis Upah Minimum

Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktifitas dan perkembangan ekonomi .

upah minimum dapat terbagi atas :

- (1) Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Besar upah ini untuk tiap wilayah provinsi atau kabupaten/kota tidak sama, tergantung nilai kebutuhan hidup layak (KHL) di daerah yang bersangkutan. Kebutuhan hidup layak adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak, baik secara fisik, nonfisik, dan sosial. Setiap kabupaten/kota tidak boleh menetapkan upah minimum di bawah upah minimum provinsi yang bersangkutan.

- (2) Upah minimum berdasarkan sektor/subsektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Upah minimum sektoral ditetapkan berdasarkan kelompok usaha tertentu misalnya, kelompok usaha manufaktur dan non manufaktur. Upah minimum sektoral ini tidak boleh lebih rendah dari upah minimum di daerah yang bersangkutan.³¹

c. Fungsi dan Peranan Upah Minimum

Upah dalam arti yuridis adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerjanya atas penyerahan tenaga dan jasa-jasanya dalam waktu tertentu kepada pihak pengusaha. Dalam hal pengupahan pada suatu perusahaan terdapat beberapa pihak yang secara langsung dan tidak langsung terlibat. Pihak yang secara langsung adalah pihak tenaga kerja, dan pihak pengusaha sendiri sedangkan pihak yang tidak langsung terlibat dalam organisasi tenaga kerja dan pemerintah.

³¹ Maimun, op.cit, hal. 50

(1) Pengusaha/Perusahaan

Bagi pihak pengusaha/perusahaan, upah merupakan unsur pokok dalam perhitungan ongkos produksi dan merupakan faktor penting yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja tenaga kerja dalam perusahaan. Tingkat upah yang rendah dapat menurunkan semangat dan kegairahan kerja. Hal ini akan berakibat buruk bagi perusahaan, dan akan menderita kerugian karena produktifitas kerja juga akan menurun. Jadi upah juga dapat dikatakan sebagai indikator bagi maju mundurnya perusahaan. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga diharapkan pekerjaan dapat selesai dengan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan kegairahan kerja adalah kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan. Jadi antara semangat dan kegairahan kerja merupakan hubungan erat dan sulit dipisahkan. Dan apabila perusahaan mau meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja adalah dengan memberikan upah yang cukup, yang mampu memberikan semangat dan kegairahan kerja.

(2) Pekerja/Buruh

Bagi tenaga kerja, upah merupakan penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya beserta dengan keluarganya. Upah juga pendorong bagi kegairahan dan semangat kerja. Besar kecilnya peranan dan sumbangan tenaga kerja pada perusahaan dapat dilihat dari tingkat jumlah upah yang diterimanya, ini berarti bahwa pekerjaan yang dilakukannya semakin berat, membutuhkan ketrampilan dan mengandung resiko atau tanggung jawab yang besar maka tingkat upah

yang akan diterima akan semakin besar.

(3) Serikat Pekerja/Buruh

Bagi organisasi, upah mencerminkan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai salah satu tujuannya. Lemahnya organisasi akan mempengaruhi terbentuknya tingkat upah, karena posisi "Bargaining" atau penawaran tenaga kerja juga kuat. Sebaliknya jika serikat tenaga kerja lemah maka tingkat upah yang diharapkan oleh tenaga kerja sulit untuk diperjuangkan dihadapan pengusaha karena posisi atau kekuatan menawar (Bargaining Power) organisasi tenaga kerja lemah.

(4) Pemerintah

Pihak pemerintah dalam hal upah juga terlibat didalamnya. Pemerintah berkewajiban mengatur tata kehidupan dalam segala bidang dengan mengeluarkan ketentuan-ketentuan hukum, perundang-undangan, dan segala peraturan pelaksanaannya sehingga tidak ada pihak yang dirugikan. Jadi, pemerintah dengan peraturan-peraturannya juga mempengaruhi tinggi-rendahnya upah. Peraturan tentang upah merupakan batas bawah dari tingkat upah yang akan dibayarkan oleh perusahaan kepada pihak tenaga kerja.

Seperti yang diuraikan diatas bahwa upah adalah balas jasa dari pengusaha yang diberikan kepada buruh/tenaga kerja atas dasar penyerahan jasa-jasanya dalam waktu tertentu kepada pengusaha/perusahaan. Upah yang diberikan selain harus sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikerahkannya, juga seharusnya cukup memadai atau bermanfaat bagi pemenuhan dan pemuasan

kebutuhan hidupnya dan keluarganya dengan layak. Dalam hal ini, tingkat upah yang diberikan oleh pihak pengusaha/perusahaan berbeda-beda baik di dalam perusahaan itu sendiri maupun antara perusahaan yang satu dengan yang lain. Hal ini dikarenakan perbedaan tingkat kemampuan seseorang yang bekerja dalam perusahaan serta keadaan permodalan dan perkembangan perusahaan itu sendiri.

d. Dasar Pertimbangan dalam Penetapan Upah Minimum

Penetapan upah minimum dilakukan dengan mempertimbangkan (Pasal 6 Per Menaker Nomor PER-01/MEN/1999):

- (1) Kebutuhan Hidup Minimum (KHM);
- (2) Indeks Harga Konsumen (IHK);
- (3) Kemampuan, perkembangan dan kelangsungan perusahaan;
- (4) Upah pada umumnya berlaku di daerah tertentu dan antar daerah;
- (5) Kondisi pasar kerja; dan
- (6) Tingkat perkembangan perekonomian dan pendapatan per kapita

Sebagai pelaksanaan Pasal 89 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka Penetapan Komponen Kebutuhan Hidup Minimum (KHM) sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : 81/MEN/1995 tanggal 29 Mei 1995 telah diubah dan disesuaikan melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005 yang dimaksud

dengan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) adalah standar kebutuhan yang harus dipenuhi oleh seorang pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak baik secara fisik, non fisik dan sosial, untuk kebutuhan 1 (satu) bulan.

KHL sebagai dasar dalam penetapan Upah Minimum merupakan peningkatan dari kebutuhan hidup minimum (KHM) yang besarnya diperoleh melalui survei harga. Survei harga dilakukan oleh tim yang terdiri dari unsur tripartit yang dibentuk oleh Ketua Dewan Pengupahan Propinsi dan/atau Kabupaten/Kota. Dewan Pengupahan Propinsi atau Kabupaten/Kota adalah suatu lembaga non struktural yang bersifat tripartit, dibentuk oleh Gubernur/Bupati/ Walikota dan bertugas memberikan saran serta pertimbangan kepada Gubernur/Bupati/Walikota dalam penetapan Upah Minimum.

e. Ketentuan Dalam Pelaksanaan Upah Minimum

- (1) Setiap perusahaan dilarang membayar upah pada seorang pekerja lebih rendah dari upah minimum.
- (2) Apabila didaerah kabupaten/kota sudah ada penetapan upah minimum maka perusahaan dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum kabupaten/kota tersebut.
- (3) Bagi pekerja yang berstatus tetap, tidak tetap, dan dalam keadaan masa percobaan, upah diberikan serendah-rendahnya sebesar upah minimum, kecuali yang masih dalam job training minimal 80% sesuai surat edaran Dirjen Binawas.
- (4) Upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang dari satu tahun.

- (5) Terhadap mereka yang sudah mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun untuk pemberian upah didasarkan atas kesepakatan tertulis antara pekerja/buruh/serikat pekerja dengan pengusaha.
- (6) Upah pekerja harian lepas ditetapkan secara upah bulanan yang dibayarkan berdasarkan jumlah hari kehadiran dengan perhitungan upah sehari.
 - (a) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 25.
 - (b) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah bulanan dibagi 21
- (7) Bagi perusahaan yang telah memberikan upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku, pengusaha dilarang mengurangi atau menurunkan upah.
- (8) Peninjauan besarnya upah bagi pekerja yang telah menerima upah lebih tinggi dari upah minimum yang berlaku, dilakukan sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja bersama.
- (9) Dengan suatu kenaikan upah minimum pekerja diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.³²

f. Sanksi Terhadap Pelanggaran Ketentuan Upah Minimum

Setiap perusahaan yang menggunakan tenaga kerja wajib melaksanakan ketentuan upah minimum dan bagi perusahaan yang melanggar ketentuan atau tidak melaksanakan ketentuan upah minimum

³² Soedarjadi, op.cit, h.36

dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- paling banyak Rp. 400.000.000,- dan hal ini merupakan tindak pidana kejahatan.³³

F. Metodologi Penelitian

Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya, kecuali itu, maka juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul didalam gejala bersangkutan.³⁴

Penelitian merupakan suatu saran (ilmiah) bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka metodologi penelitian yang diterapkan harus senantiasa disesuaikan dengan ilmu pengetahuan yang menjadi induknya.³⁵

1. Pendekatan Masalah

Metode pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Pendekatan ini mengkaji konsep yuridis pemberian upah yang ada dalam masyarakat dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan empirisnya ditujukan terhadap praktik pemberian upah dalam perjanjian kerja yang merupakan wujud kebijakan pengusaha yang ada dalam masyarakat.

³³ Ibid

³⁴ Sunggono, Bambang, Metodologi Penelitian Hukum, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hal. 38

³⁵ Soekanto, Suryono, Penelitian Hukum Normatif, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hal. 1

2. Sumber Bahan Hukum

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data atau keterangan yang merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama berdasarkan penelitian lapangan.

(1) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan PT Mekar Jaya Sakti yang beralamat di Jl. DR Wahidin SH No.162 Gresik, Jawa Timur. PT Mekar Jaya Sakti adalah perusahaan yang bergerak di bidang General Contractor, Labour Supply, & General Trade yang tenaga-tenaganya disubkan ke perusahaan-perusahaan yang ada di Gresik, seperti PT Petrokimia Gresik, K3PG, PT Swadaya Graha, PT Tatsumi Seruni Indonesia, dll. Sampai saat ini, jumlah tenaga kerja yang ada berjumlah 477 orang, meliputi 15 staf dan 462 tenaga lapangan yang ditempatkan diperusahaan – perusahaan sebagai berikut : PT Petrokimia Gresik 223 orang, PT Swadaya Graha 125 orang, K3PG 54 orang, PT TSI 30 orang, serta tenaga borongan berjumlah 30 orang. PT Mekar Jaya Sakti merupakan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja (PPJP) yang bekerja sama dengan salah satu perusahaan terbesar di kota Gresik yaitu PT Petrokimia Gresik. Karyawan PT Mekar Jaya Sakti yang dipekerjakan di PT Petrokimia Gresik berjumlah 223 orang, sehingga penulis berpendapat bahwa tempat penelitian tersebut dapat mewakili kota Gresik pada umumnya.

(2) Populasi dan Sampel

(a) Populasi adalah keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama. Populasi dapat berupa himpunan orang, benda

(hidup atau mati), kejadian, kasus-kasus, waktu, atau tempat, dengan ciri dan sifat yang sama. Maka dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan outsourcing PT Mekar Jaya Sakti yang berjumlah 223 orang.³⁶

(b) Sampel

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi. Dalam suatu penelitian, pada umumnya observasi dilakukan tidak terhadap populasi, akan tetapi dilaksanakan pada sampel. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis sampel bertujuan (purposive sample). Jenis sampel bertujuan (purposive sample) ini dalam memilih subjek-subjek sampelnya, diambil anggota-anggota sampel sedemikian rupa sehingga sample tersebut benar-benar mencerminkan ciri-ciri yang sudah dikenal sebelumnya.³⁷ Penulis menarik jumlah sampel sebanyak 40(empat puluh) orang karyawan outsourcing PT Mekar Jaya Sakti yang mempunyai masa kerja lebih dari satu tahun.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder berupa bahan-bahan pustaka yang terdiri dari:

(1) Sumber bahan hukum primer

Konsep – konsep hukum yang berkaitan dengan ketenagakerjaan yang mengatur tentang hukum ketenagakerjaan terutama mengenai Upah Minimum yang tercantum dalam :

- (a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
(amandemen)
- (b) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- (c) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

³⁶ Sunggono, Bambang, op.cit, hal. 118

³⁷ Soemitro, Ronny Hanitijo, Metodologi Penelitian Hukum, Ghalia Indonesia, Semarang, 1983, hal. 58

(d) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP-81/MEN/1995 tentang Upah Minimum

(e) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-17/MEN/VIII/2005 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak

(2) Sumber bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder yang terutama adalah buku teks berisi mengenai dasar Ilmu Hukum dan pandangan-pandangan klasik para sarjana yang mempunyai kualifikasi tinggi. Bahan hukum yang diambil dari pendapat atau tulisan para ahli dalam bidang Ketenagakerjaan untuk digunakan dalam membuat konsep – konsep hukum yang berkaitan dengan penelitian ini dan dianggap sangat penting.

(3) Bahan Hukum Tersier

(a) Kamus; dan

(b) Ensiklopedia.

3. Pengumpulan Bahan Hukum dan/atau Data

Untuk mengumpulkan bahan hukum yang dimaksud di atas penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data berdasarkan sumber catatan yang ada, dilakukan dengan cara mencari, membaca, mempelajari dan memahami data-data sekunder yang berhubungan dengan hukum sesuai dengan pengumpulan data dengan jalan mengutip bahan-bahan pustaka berupa buku-buku, literatur, dokumen peraturan yang relevansinya dengan masalah yang diteliti.

b. Wawancara

Dalam penelitian ini penulis menggunakan interview yang bebas terpimpin, dalam interview bebas terpimpin unsur kebebasan masih dipertahankan, sehingga kewajaran dapat dicapai secara maksimal, sehingga memudahkan diperolehnya data secara mendalam.³⁸ Sebagai respondennya adalah karyawan outsourcing PT Mekar Jaya Sakti, staf PT Mekar Jaya Sakti, pengawas dari Dinas Tenaga Kerja (selanjutnya disingkat Disnaker) Kabupaten Gresik, serikat pekerja/buruh serta dosen Ketenagakerjaan.

c. Angket

Angket adalah daftar pertanyaan berupa formulir-formulir yang diajukan secara tertulis kepada sejumlah responden, untuk memperoleh jawaban secara tertulis pula di dalam angket itu juga.³⁹ Sebagai respondennya adalah karyawan outsourcing PT Mekar Jaya Sakti.

4. Teknik Analisis Data

Tujuan analisis data dalam penelitian adalah menyempitkan dan membatasi data dengan harapan menjadi data yang tersusun secara baik. Oleh karena itu, metode analisis yang sesuai dengan jenis penelitian ini adalah menggunakan metode analisis kualitatif, yaitu suatu analisis yang diperoleh baik dari observasi, wawancara, maupun studi kepustakaan kemudian dituangkan dalam bentuk uraian yang logis dan sistematis, dan selanjutnya dianalisa untuk mendapatkan kejelasan yang diteliti.

Langkah awal penulis yaitu melakukan pengumpulan data baik dilapangan maupun studi kepustakaan. Setelah data dikumpulkan dari

³⁸ Ibid, hal. 73

³⁹ Ibid

lapangan dengan lengkap, maka tahap berikutnya adalah mengolah data, yang pada pokoknya terdiri dari langkah-langkah sebagai berikut :

a. Editing (Memperbaiki)

Kewajiban pengolah data yang pertama adalah meneliti kembali catatan para pencari data itu untuk mengetahui catatan itu sudah cukup baik dan dapat segera disiapkan untuk keperluan proses berikutnya.⁴⁰ Dalam proses ini penulis memeriksa data angket yang diisi oleh responden.

b. Tabulasi

Tabulasi yaitu memindahkan data dari daftar pertanyaan kedalam table-tabel yang telah disiapkan untuk maksud tersebut.⁴¹ Setelah proses editing, penulis menyajikan data-data yang ada dalam tabel-tabel yang telah disiapkan.

G. Sistematika Penulisan

Memberikan gambaran menyeluruh mengenai sistematika penulisan hukum (skripsi), maka sistematika dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) Bab, yang tiap tiap Bab terbagi dalam sub-sub bagian yang dimasukkan untuk mempermudah pemahaman terhadap keseluruhan hasil penelitian.

Bab I, Pendahuluan. Didalamnya terdiri dari tujuh sub bab yaitu sub bab pertama menguraikan tentang latar belakang masalah, kemudian sub bab kedua menguraikan tentang perumusan masalah. Selanjutnya di sub bab ketiga disajikan tujuan penelitian dan sub bab keempat mengenai manfaat penelitian. Sub bab kelima mengenai kajian pustaka, sub bab keenam mengenai metode penelitian dan sub bab ketujuh dan juga merupakan sub bab terakhir berisi mengenai sistematika penulisan.

⁴⁰ Sunggono, Bambang, op.cit., hal. 125

⁴¹ Soemitro, Ronny Hanitijo, op.cit., hal. 80

Bab II, di Bab ini penulis akan menguraikan bagaimana implementasi Peraturan Gubernur Nomor 95 Tahun 2010 Tentang Upah Minimum Kabupaten Gresik tahun 2011 terhadap karyawan outsourcing yang masa kerjanya diatas 1 (satu) tahun dan sudah berkeluarga di PT Mekar Jaya Sakti. Didalamnya terdapat tiga sub bab, sub bab pertama berisi Fakta dalam Implementasi UMK Gresik tahun 2011, kemudian sub bab kedua berisi Analisa Terhadap Fakta dalam Implementasi UMK Gresik tahun 2011, dan sub bab yang terakhir berisi Kendala-kendala dalam Implementasi UMK Gresik Tahun 2011. Bab ini Dalam bab ini penulis akan menggunakan metode yuridis empiris untuk meneliti permasalahan tersebut.

Bab III, di Bab ini penulis akan menguraikan bagaimana penerapan sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan Peraturan Gubernur Nomor 95 tahun 2010 Tentang Upah Minimum Kabupaten Gresik tahun 2011 dikaitkan dengan Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Didalamnya terdapat tiga sub bab, sub bab pertama berisi Mekanisme Penanganan Perkara Pelanggaran UMK oleh Dinas Tenaga Kerja, sub bab kedua berisi Sanksi Bagi Perusahaan Pemberi Kerja Yang Tidak Melaksanakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan sub bab ketiga berisi Sanksi Bagi Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh (PPJP)

Bab IV, di Bab ini penulis akan menyimpulkan dari uraian pembahasan di bab II dan III diatas.